Canadian Human Rights Commission

1989-90 Estimates

Part III

Expenditure Plan

89-03603/

The Estimates Documents

The Estimates of the Government of Canada are structured in three Parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve. The Part III documents provide additional detail on each department and its programs primarily in terms of the results expected for the money spent.

Instructions for obtaining each volume can be found on the order form enclosed with Part II.

© Minister of Supply and Services Canada 1989

Available in Canada through

Associated Bookstores
and other booksellers

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre
Supply and Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-2/1990-III-21
ISBN 0-660-54692-2

1989-90 Estimates

Part III

Canadian Human Rights Commission

Preface

This Expenditure Plan is designed to be used as a reference document. As such, it contains several levels of detail to respond to the various needs of its audience.

The Plan is divided into two sections. Section I presents an overview of the Program including a description, information on its background, objectives and planning perspective as well as performance information that forms the basis for the resources requested. Section II provides further information on costs and resources as well as special analyses that the reader may require to understand the Program more fully.

Section I is preceded by Details of Spending Authorities from Part II of the Estimates and Volume II of the Public Accounts. This is to provide continuity with other Estimates documents and to help in assessing the Program's financial performance over the past year.

This document is designed to permit easy access to specific information that the reader may require. The table of contents provides a detailed guide to the contents of each section. In addition, references are made throughout the document to allow the reader to find more details on items of particular interest.

Table of Contents

Spending Authorities

A. Authorities for 1989-90 -- Part II of the Estimates 4
B. Use of 1987-88 Authorities -- Volume II of the Public Accounts 5

Section I
Program Overview

A. Plans for 1989-90
   1. Highlights 6
   2. Summary of Financial Requirements 7
B. Recent Performance
   1. Highlights 8
   2. Review of Financial Performance 9
C. Background
   1. Introduction 10
   2. Mandate 10
   3. Program Objective 10
   4. Program Description 11
   5. Program Organization for Delivery 11
D. Planning Perspective
   1. Environment 14
   2. Initiatives 17
   3. Update on Previously Reported Initiatives 18
E. Program Effectiveness 19
F. Performance Information and Resource Justification 20

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources
   1. Financial Requirements by Object 22
   2. Personnel Requirements 23
   3. Net Cost of Program 24

Spending Authorities

A. Authorities for 1989-90 -- Part II of the Estimates

Financial Requirements by Authority

Vote	(thousands of dollars)	1989-90 Main Estimates	1988-89 Main Estimates
	Canadian Human Rights Commission		
10	Program expenditures	**10,714**	10,419
(S)	Contributions to employee benefit plans	1,233	1,187
	Total Agency	**11,947**	11,606

Votes - Wording and Amounts

Vote	(dollars)	1989-90 Main Estimates
10	**Canadian Human Rights Commission** Canadian Human Rights Commission- Program expenditures	**10,714,000**

Program by Activities

(thousands of dollars)	1989-90 Main Estimates				1988-89 Main Estimates
	Authorized person-years	Budgetary Operating	Capital	**Total**	
Canadian Human Rights Commission	178	11,747	200	**11,947**	11,606
1988-89 Authorized person-years	180				

Note: The person-year figures for the upcoming fiscal year 1989-90 exclude Ministers' exempt staff and Governor in Council appointees since these person-years are no longer controlled by Treasury Board.

B. Use of 1987-88 Authorities -- Volume II of the Public Accounts

Vote	(dollars)	Main Estimates	Total Available for Use	Actual Use
	Budgetary			
	Canadian Human Rights Commission			
10	Program expenditures	9,916,000	9,916,000	**9,266,236**
(S)	Contribution to employee benefit plans	1,080,000	1,162,000	**1,162,000**
	Total Program	10,996,000	11,078,000	**10,428,236**

Section I
Program Overview

A. Plans for 1989-90

1. Highlights

The Canadian Human Rights Commission will concentrate its efforts on the following five major objectives 1989-90:

- Fostering employment equity and compliance with the Canadian Human Rights Act by collaborating with institutions prepared to institute a plan for compliance, or by initiating proceedings against institutions unwilling to do so;

- Improving the efficiency of the case-management process;

- Strengthening pay equity enforcement within the current provisions of the Act;

- Developing and implementing a more active and expanded communications strategy.

- Promoting substantive and procedural amendments to the Act which will expand protection of the law and ensure that the Commission is better able to respond to systemic causes of discrimination;

Details on to how the Commission plans to achieve these objectives are given in D.2 under INITIATIVES, page 17.

2. Summary of Financial Requirements

Figure 1: Financial Requirements

(thousands of dollars)	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Change
Canadian Human Rights Commission	**11,947**	11,606	341
Person-Years	**178**	180	

Explanation of Change: The financial requirements for 1989-90 are 2.9% or $341,000 higher than the 1988-89 forecast expenditures which are based on information known to management as of November 21, 1988 (see Spending Authorities, page 4). This increase consists of the following:

	($000)
. Price adjustment per Salary Costing Schedule	386
. Decrease in Reference level	(45)
Net Increase	341

B. Recent Performance

1. Highlights

The following are highlights of the Program's Performance during 1987-88:

- 1988 was marked by the beginnings of a general review of the Commission's mandate, performance and organization.
- The year also saw the first steps of the Commission's participation in implementing the Employment Equity Act, by reviewing reports of major employers in the federal sector to seek compliance or to initiate complaints of discrimination.
- The Commission resolved a pay dispute which resulted in payment of more than $30M to workers who had been underpaid because of sex discrimination.
- The Chief Commissioner announced a revised approach to equal pay for work of equal value, one which would supplement the voluntary compliance model with a regulatory model such as is proving successful in some provincial jurisdictions; consultations followed.
- The Commission presented a special report to Parliament on income support for new parents and also adopted and issued a policy on drug testing as an aspect of potential discrimination.
- The Commission's arguments were accepted in two landmark cases decided by the Supreme Court of Canada: the Action travail des femmes v. Canadian National Railway case which affirmed the legitimacy and necessity of preferential hiring goals; and the Robichaud v. Treasury Board case which established employer liability for sexual harassment.
- Improving the efficiency of the Commission's case management process continued to be a major focus.

2. Review of Financial Performance

Figure 2: 1987-88 Financial Performance

(thousands of dollars)	1987-88		
	Actual	Main Estimates	Change
Canadian Human Rights Commission	10,428	10,996	(568)
Person-Years	168	176	(8)

Explanation of Change:

Person-year Utilization for fiscal 1987-88 was 168, 8 fewer than the Main Estimates approved levels.

Expenditures for fiscal 1987-88 were $568,000 (5.2%) lower than those provided for in Main Estimates.

Less than 1%, $27,000, of the operating and maintenance allotment lapsed in 1987-88. The balance of $541,000 consisted of salaries, provision for unsigned agreements and the timing of retirements which affected the severance pay provision.

Concerning the lapse of person-years, the Commission continued to experience delays in attracting suitable candidates to staff positions in the pay and employment equity sections in 1987-88.

C. Background

1. Introduction

The Canadian Human Rights Commission combats discrimination within federal jurisdiction.

The Commission administers the Canadian Human Rights Act, which prohibits discrimination in employment and service access on 10 grounds: race, colour, national or ethnic origin, religion, age, sex, marital status, family status, disability and conviction for which a pardon has been granted. It is empowered to investigate complaints of discrimination, to approve settlements, to recommend the appointment of independent human rights tribunals, and to end discriminatory policies and practices by means of education and research. In addition, it has been made responsible by Parliament for using its investigative powers to bring about compliance with the provision of the Employment Equity Act.

The Commission's authority encompasses all areas of federal jurisdiction including federal departments and agencies, Crown corporations, private companies which regularly transport goods or people across provincial or national borders, chartered banks, companies which handle radioactive materials, inter-provincial or international pipelines, and federally regulated broadcasting, and telephone companies.

The Commission is an independent agency which reports to Parliament through the Minister of Justice.

2. Mandate

The Canadian Human Rights Act, S.C. 1976-77, c. 33 was proclaimed March 1, 1978. It was amended by S.C. 1980-81-82-83, c.111, 143, proclaimed July 1, 1983, and S.C. 1985, c. 26, proclaimed October 15, 1985.

The Commission also has a duty to examine the reports generated by the Employment Equity Act and to take any necessary action to expedite federal compliance with that statute.

3. Program Objective

To foster the principle that every individual should have equal opportunity to participate in all spheres of Canadian life consistent with his or her duties and obligations as a member of society.

4. Program Description

The Canadian Human Rights Commission deals with all complaints alleging discrimination on any of the grounds prohibited in the Canadian Human Rights Act filed against federal departments or agencies, and companies within the federally regulated portion of the private sector. The Commission may assign an investigator to conduct an investigation of the particulars of the complaint. The findings of the investigation are then submitted to the Commission for decision. The Commission may take one of the following decisions:

- decide not to act on a complaint;
- dismiss a complaint;
- refer a complainant to a more appropriate authority;
- appoint a conciliator to attempt to bring about a settlement;
- approve settlements which have been agreed to by the parties;
- request the president of the Human Rights Tribunal to appoint a tribunal.

In 1986 Parliament recognized the need to expand the Commission's capacity to address systemic discrimination outside the individual complaints process. The Commission was designated the de-facto facilitator of employment equity, allowing the Commission to make full use of its existing authority but with the data it has been lacking until now to monitor employer performance.

The Commission also endeavours to discourage and reduce discriminatory practices by conducting information programs, issuing guidelines, conducting research, reviewing regulations and other forms of delegated legislation, and maintaining close liaison with human rights bodies.

5. Program Organization for Delivery

Activity Structure: The Commission has one Activity which is coterminous with the Program.

Organization Structure: The Commission consists of a Chief Commissioner, a Deputy Chief Commissioner, and a maximimum of six other members appointed by the Governor in Council. The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are full-time members, and the other members normally serve part-time. Full-time members are appointed for a term not exceeding seven years, and part-time members for a term not exceeding three years.

The program is delivered through the offices of the Chief Commissioner, Secretary General and the following Branches: Legal Services, Employment and Pay Equity, Complaints Procedures, Communications, Research and Policy, Corporate Services and Regional Operations (see Figure 3 on page 14).

Employment and Pay Equity Branch: The mandate of this Branch includes operational responsibility for the enforcement of pay and employment equity, the latter by using data generated by the Employment Equity Act to initiate complaints or to take other appropriate action to secure compliance with the Canadian Human Rights Act.

Complaints Procedures Branch: This Branch is responsible for ensuring that all complaints of discrimination filed with the Commission are investigated in an efficient manner consistent with the principles set out in the Canadian Human Rights Act. In addition, it is responsible for developing and implementing policies, procedures, and standards for all enforcement activities.

Communications Branch: This Branch is responsible for designing and delivering information to increase public understanding of the Canadian Human Rights Act, and the role of the Commission in discouraging discrimination and encouraging compliance with the Act. The Commission's communications activities are at present under review with a view to developing the communications role in order to better deliver the Commission's mandate. The Commission library is part of this Branch.

Research and Policy Branch: This Branch is responsible for supporting the Commission's decision-making by undertaking applied research, by developing policies and guidelines on human rights issues and by developing positions on Government initiatives affecting human rights. These activities support the work of the other Branches of the Commission as well as the work of the Commissioners.

Legal Services Branch: This Branch is responsible for providing independent legal advice to the Chief Commissioner and the Commission members. In addition, branch lawyers represent the Commission in litigation before Tribunals, Review Tribunals and Appellate Courts and defend judicial review applications before the Federal Court of Appeal. The Branch provides a full range of legal services to all other Branches.

Regional Operations Branch: This Branch co-ordinates the delivery of the complaints and public information programs of the Commission at the regional level and provides ongoing operational guidance to the regions. Regional Offices are located in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. These offices ensure that the Commission has a presence in all parts of the country.

	Complaints	Public Programs	Overhead	Total
Headquarters	-	-	4	4
Regions	33	7	22	62
Total	33	7	26	66

Corporate Services Branch: This Branch provides core support services to the Commission and the regional offices including finance, personnel, office systems and administration. In addition, there is an independent Tribunal Secretariat which is located physically apart from the Commission. The Secretariat provides all services required for tribunal operations.

Figure 3: Resources by Organization

(thousands of dollars)	1989-90 Estimates		1988-89 Forecast	
	($)	P-Y	($)	P-Y
Chief Commissioner's Office	683	5	661	7
Secretary General	192	3	186	3
Legal Services	1,172	12	1,139	12
Regional Operations	3,321	66	3,158	66
Communications	1,182	20	1,149	20
Complaints Procedures	628	15	645	15
Employment and Pay Equity	628	15	644	15
Research and Policy	589	9	572	9
Corporate Services	3,552	33	3,452	33
	11,947	178	11,606	180

D. Planning Perspective

1. Environment

The Canadian Human Rights Commission continues to face a period of significant environmental change. The key factors which affect the program are:

Public Awareness: The public continues to have an increasing interest in and concern with human rights issues. The number and force of rights advocacy groups continues to grow and they understandably hold the Commission accountable for ensuring that the principles enunciated by the CHRA and the Employment Equity Act are vigorously enforced. This marked upsurge of public concern also relates to the coming into force of the equality rights section of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the considerable interest displayed by the media in the resulting court cases. In addition, several significant Supreme Court decisions concerning human rights issues have received extensive attention.

Other factors, such as the greater involvement of a number of Parliamentary Committees in discussing and reporting on human rights issues and media coverage of topical and contentious human rights issues such as drug testing, AIDS, pregnancy and the treatment of refugees have also increased the Commission's visibility. This increased visibility results in more frequent requests for information and advice, and the demand is expected to continue to grow.

Government Initiatives: The Employment Equity Act requires major employers in the federal sector to provide reports on the representation of women, disabled persons, aboriginal peoples and visible minorities in their workforce. The first such reports were submitted in June, 1988. The Commission is now using these reports to seek compliance plans or to initiate complaints of discrimination and expects, by so doing, to bring significant change to the employment opportunities of individuals traditionally underrepresented in employment (see WORKLOAD, page 16, and INITIATIVES, page 17.)

Community Response: There has been pressure from community groups for the Commission to increase the grounds for discrimination under the Act; to put an end to delays in processing complaints; to further develop its capacity to deal with complaints on racial or ethnic grounds; and to expand its communications and education program.

Workload: In addition to an increased workload generated by public awareness of human rights issues, the Commission also faces a major increase associated with the implementation of employment equity and pay equity. Current trends show that an increasing proportion of cases are proceeding to human rights tribunals and to the Federal court. This means that the Commission must devote more time and energy to litigation, a lengthy and costly undertaking. This development is expected to continue, especially in view of factors such as the Commission's intention to focus more attention on significant systemic issues; growing pressure from interest groups for tangible results; a likely continuance of an adversarial stance on the part of some employers; and the need to deliver better results in relation to federal human rights objectives.

2. Initiatives

The Canadian Human Rights Commission intends to take the following initiatives in 1989-90:

- It will advance compliance with the Canadian Human Rights Act and implementation of the Employment Equity Act by ensuring that federally regulated organizations and Departments change discriminatory employment systems and put into effect appropriate plans for correcting the under-representation of women, native people, visible minorities and the handicapped.

- It will actively pursue the passage of amendments to the Canadian Human Rights Act to make it a more complete and serviceable instrument for achieving full equality of opportunity in the federal domain.

- It will improve its case management process by making it more flexible and efficient.

- It will expand and improve its communications program in order to promote understanding of the principles and processes involved in preventing discrimination in federal or federally regulated institutions.

  - by enhancing the quality, pertinence and promptness of the information and guidance it provides to employers or purveyors of services;

  - by working more closely with human rights groups to produce educational material or sponsor interventions that are better adapted to the needs of their constituents; and

  - by ensuring a greater level of awareness of the issues and problems in respecting Canada's commitments to human rights among political and other opinion leaders, among young Canadians and in the public at large.

3. Update on Previously Reported Initiatives

- While the Commission continued to press for legislative amendments that would make possible the introduction and implementation of a regulatory model for achieving pay equity, it did not succeed in getting this item on the legislative agenda.

- The Commission has received and analysed reports from the institutions covered by the Employment Equity and Human Rights Acts on the extent of under-representation of women, native peoples, visible minorities and the handicapped in their employ. By the end of 1988-89 the Commission will have initiated joint reviews of the systemic barriers and biases responsible for under-representation in some 36 organizations as a first step in the development of remedial plans to eliminate these forms of discrimination.

- As a result of further review of the case-management process, the Commission moved ahead with a number of measures to increase its promptness and effectiveness:

  - a model for an expedited case investigation process was developed;

  - steps were taken to rationalize and simplify the case management paperload;

  - performance standards were developed for regional operations; and

  - work began on streamlining the investigation quality review process at CHRC headquarters.

In addition, the Commission has approved the development of policy guidelines to indicate what an employer must do to ensure that an employment equity program can be considered a "special program" in accordance with Section 15 of the Canadian Human Rights Act (Section 15 of the Act "permits" the establishment of special programs designed to prevent, eliminate or reduce disadvantage suffered by any group of individuals protected by the Act.) It also has developed the organization structure for a new operational unit which will handle employment equity complaints, both initiated and filed.

E. Program Effectiveness

Within the general "equal opportunity" purpose of the Act, the Commission has three main program objectives: to resolve complaints of discrimination on prohibited grounds; to correct systemic forms of discrimination helping to bring about appropriate institutional changes throughout the federal domain; and to develop public and institutional support for human rights goals and programs by undertaking promotional and communications initiatives.

The results of these endeavours can be quantified only in part. The major quantifiable aspects of the Commission's case load are summarized in the tables on p. (21). The majority of complaints to the Commission concern discriminatory practices related to employment, notably on the grounds of sex, age, race or disability. Access for the disabled to the services covered by the Act is also a major target of complaints.

In the course of the year the number of cases which the Commission carried before Tribunals or the courts continued to increase, and the Commission was influential in obtaining important decisions in the following cases:

Taylor and The Western Guard v. C.H.R.C. (April 22, 1987), the Federal Court of Appeal upheld the Canadian Human Rights Act prohibition against hate messages as a reasonable limit on the freedom of expression as permitted by the Canadian Chart of Rights and Freedoms.

Action Travail des Femmes v. C.N. et al (June 25, 1987), the Supreme Court of Canada ordered C.N. to hire one woman in every four new hires into its unskilled blue collar jobs. C.N. had been found guilty of discriminating against women in its recruitment, hiring and promotion policies.

Robichaud and C.H.R.C. v. The Queen (July 19, 1987), the Supreme Court of Canada found that human rights legislation must be given a fair, large and liberal interpretation; this was necessary to find the employer liable for the conduct of a supervisory employee.

A large number of information sessions with manager and interest groups took place in all regions of the country. On average, each Regional Office conducts 20 human rights seminars per quarter.

F. Performance Information and Resource Justification

The Commission collects performance information on two significant aspects of its work dealing with complaints of discrimination and responding to enquiries from the general public. Statistics concerning these activities follow.

Figure 4: Enquiries and Preliminary Investigations

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Enquiries	50,850	42,810	43,854
Preliminary Investigations	126	116	114

Figure 5: Complaints Workload

	Estimates 1989-90	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Balance brought forward	985	1,083	1,025
Complaints accepted	810	552	513
Total	1,795	1,635	1,538
Closed	696	650	455
Balance	1,099	985	1,083

Figure 6: Status of Complaints in Process 31 March 1988

At Investigation	879
At Conciliation	146
At Tribunal	39
In Appeal	19
Total	1,083

Figure 7: Results of Cases Submitted for Decision by Fiscal Year

Years	Dismissed	Settled	Others	Sub-total Closed	To Conciliation	To Tribunal	To Deal With	Total Submitted
1987-88	228	45	182	455	134	21	41	651
1986-87	211	53	109	373	73	37	35	518
1985-86	196	40	66	302	90	12	11	415
1984-85	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-84	241	100	21	362	31	20		413

Section II
Supplementary Information

A. Profile of Program Resources

1. Financial Requirements by Object

Figure 8: Details of Financial Requirements by Object

(thousands of dollars)	**Estimates 1989-90**	Forecast 1988-89	Actual 1987-88
Personnel			
Salaries and wages	**7,955**	7,660	6,579
Other personnel costs	**1,233**	1,187	1,162
	9,188	8,847	7,741
Goods and services			
Transportation and communications	**969**	850	720
Information	**225**	300	216
Professional and special services	**1,000**	962	1,211
Rentals	**75**	80	65
Purchased repair and upkeep	**112**	125	98
Utilities, materials and supplies	**175**	222	164
Other subsidies and payments	**3**	-	-
	2,559	2,539	2,474
Total operating	**11,747**	11,386	10,215
Capital	**200**	220	213
	11,947	11,606	10,428

2. Personnel Requirements

Personnel requirements account for 77% of the Program's total expenditures. A profile of the Program's personnel requirements is provided in Figure 9.

Figure 9: Details of Personnel Requirements

	Authorized Person-Years			Current Salary Range	1989-90 Average Salary Provision
	89-90	88-89	87-88		
Management					
Governor in Council		2	2		
Management	8	8	8	56,200-123,400	71,304
Scientific and Professional					
Law	6	6	5	24,024-111,700	52,447
Economics, Sociology and Statistics	7	7	4	16,185- 77,100	60,082
Administrative and Foreign Service					
Administrative Services	9	9	9	15,178- 64,300	39,211
Computer Systems Administration	3	3	2	21,587- 70,665	53,571
Financial Administration	2	2	1	14,100- 63,177	52,307
Information Services	5	5	5	15,055- 64,300	40,416
Personnel Administration	10	10	21	14,737- 60,493	44,747
Program Administration	82	82	68	15,178- 64,300	44,408
Technical					
General Technical	2	2		14,009- 61,735	33,728
Social Science Support	2	2	1	14,009- 64,044	32,552
Administrative Support					
Clerical and Regulatory	20	20	20	14,338- 35,194	27,699
Secretarial, Stenographic and Typing	22	22	22	14,210- 35,419	24,505

Note: The person-year columns display the forecast distribution of the authorized person-years for the Program by occupational group. The current salary range column shows the salary ranges by occupational group at October 1, 1988. The average salary column reflects the estimated base salary costs including allowance for collective agreements, annual increments, promotions and merit pay divided by the person-years for the occupational group. Year-to-year comparison of averages may be affected by changes in the distribution of the components underlying the calculations.

	Non-Controlled Person-Years 89-90	88-89	87-88	Current Salary Range	Average Salary Provision 1989-90
Other	2			101,400-147,700	127,675

3. Net Cost of Program

Figure 10: Total Estimated Cost of the Program for 1989-90

(thousands of dollars)	Main Estimates 1989-90	Add* Other Costs	Estimated Total Program Cost 1989-90	1988-89
Canadian Human Rights Commission	11,947	4,234	**16,181**	13,309

* Other costs of $4,234,000 consist of:

	($000)
• accommodation received without charge from Public Works Canada	4,000
• cheque issue and other accounting services received without charge from Supply and Services Canada	18
• employee benefits covering the employer's share of insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	216

Commission canadienne des droits de la personne

Budget des dépenses 1989-1990

Partie III

Plan de dépenses

Les documents budgétaires

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en trois parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder. Dans les documents de la Partie III, on fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes surtout axés sur les résultats attendus en contrepartie de l'argent dépensé.

Les instructions sur la façon de se procurer ces documents se trouvent sur le bon de commande qui accompagne la Partie II.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT31-2/1990-III-21
ISBN 0-660-54692-2

Budget des dépenses 1989-1990

Partie III

Commission canadienne des droits de la personne

Préface

Conçu pour servir de document de référence, le présent plan de dépenses propose à ses utilisateurs différents niveaux d'information pouvant répondre à leurs besoins propres.

Le document comprend deux sections. La section I présente un aperçu et une description du Programme, des données de base, les objectifs et les perspectives en matière de planification, ainsi que des données sur le rendement qui servent à justifier les ressources demandées. La section II fournit de plus amples renseignements sur les coûts et les ressources ainsi que des analyses spéciales qui permettront au lecteur de mieux comprendre le Programme.

La section I est précédée des autorisations de dépenser provenant de la Partie II du Budget des dépenses et du volume II des Comptes publics. Cette façon de procéder a pour objet d'assurer une certaine continuité avec les autres documents budgétaires et de permettre l'évaluation des résultats financiers du Programme au cours de l'année écoulée.

Ce document permettra au lecteur de trouver facilement les renseignements qu'il cherche. La table des matières expose en détail le contenu de chaque section. En outre, dans tout le document, des renvois permettent au lecteur de trouver de plus amples renseignements sur les postes de dépenses qui l'intéressent particulièrement.

Table des matières

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1989-1990 -- Partie II du Budget des dépenses 4
B. Emploi des autorisations en 1987-1988 -- Volume II des Comptes publics 5

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1989-1990
1. Points saillants 6
2. Sommaire des besoins financiers 7
B. Rendement récent
1. Points saillants 8
2. Examen des résultats financiers 9
C. Données de base
1. Introduction 10
2. Mandat 10
3. Objectif du Programme 10
4. Description du Programme 11
5. Organisation du Programme en vue de son exécution 11
D. Perspective de planification
1. Contexte 15
2. Initiatives 17
3. État des initiatives annoncées antérieurement 18
E. Efficacité du Programme 19
F. Données sur le rendement et justification des ressources 20

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme
1. Besoins financiers par article 22
2. Besoins en personnel 23
3. Coût net du Programme 24

Autorisations de dépenser

A. Autorisations pour 1989-1990 -- Partie II du Budget des dépenses

Besoins financiers par autorisation

Crédits (en milliers de dollars)		Budget principal 1989-1990	Budget principal 1988-1989
	Commission canadienne des droits de la personne		
10	Dépenses du Programme	10 714	10 419
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 233	1 187
	Total de l'organisme	11 947	11 606

Crédits - Libellé et sommes demandées

Crédits (dollars)		Budget principal 1989-1990
	Commission canadienne des droits de la personne	
10	Commission canadienne des droits de la personne - Dépenses du Programme	10 714 000

Programme par activité

(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990				Budget principal 1988-1989
	Années-personnes autorisées	Budgétaire Fonctionnement	Dépenses en capital	Total	
Commission canadienne des droits de la personne	178	11 747	200	11 947	11 606
Années-personnes autorisées en 1988-1989	180				

Nota: Les données sur les années-personnes pour l'année financière 1989-90 excluent le personnel exempté des ministres et des personnes nommées par le gouverneur en conseil étant donnée que ces années-personnes ne relèvent plus du Conseil du Trésor.

B. Emploi des autorisations en 1987-1988 -- Volume II des Comptes publics

Crédits	(dollars)	Budget principal	Total disponible	Emploi réel
	Budgétaire			
	Commission canadienne des droits de la personne			
10	Dépenses du Programme	9 916 000	9 916 000	**9 266 236**
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 080 000	1 162 000	**1 162 000**
	Total du Programme	10 996 000	11 078 000	**10 428 236**

Section I
Aperçu du Programme

A. Plans pour 1989-1990

1. Points saillants

La Commission canadienne des droits de la personne concentrera ses efforts en vue de la réalisation des cinq grands objectifs en 1989-1990, à savoir :

- Favoriser l'équité en matière d'emploi et le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne, en collaborant activement avec les organismes qui sont disposés à se doter d'un plan d'exécution volontaire ou en déposant des plaintes et en menant des poursuites judiciaires contre ceux qui refusent de coopérer;

- Améliorer l'efficacité de ses méthodes de traitement des plaintes;

- Renforcer la mise en vigueur de la parité salariale dans les limites où le permettent les actuelles dispositions de la Loi.

- Élaborer et appliquer une stratégie des communications qui soit plus active et d'une portée plus large;

- Favoriser des modifications de fond et de procédure à la Loi qui assureront à tous une plus grande protection et permettront à la Commission de mieux lutter contre la discrimination systémique.

Des renseignements plus détaillés sur la façon dont la Commission se propose d'atteindre ces objectifs sont donnés à la partie D.2, sous la rubrique "INITIATIVES", voir page 17.

2. Sommaire des besoins financiers

Tableau 1 : Besoins financiers

(en milliers de dollars)	**Budget des dépenses 1989-1990**	Prévu 1988-1989	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	**11 947**	11 606	341
Années-personnes	**178**	180	

Explication de la différence : Les besoins financiers pour 1989-1990 excèdent de 341 000 $, ou 2,9 %, les dépenses prévues pour 1988-1989 qui sont fondées sur les renseignements dont la direction disposait au 21 novembre 1988 (voir Autorisations de dépenser, page 4). Cette augmentation se répartit comme suit :

	(en milliers de dollars)
o Rajustement des prix conformément à la Table de calcul du coût des salaires	386
o Baisse du niveau de référence	(45)
Augmentation nette	341

B. Rendement récent

1. Points saillants

Les principales initiatives prises en 1987-1988 ont été les suivantes :

- L'année 1988 a marqué le début d'un examen général du mandat, du rendement et de l'organisation de la Commission.

- Au cours de cette même année, la Commission a pris les premières mesures visant à donner effet à la Loi sur l'équité en matière d'emploi par l'examen des rapports soumis par les principaux employeurs sous réglementation fédérale. Ces mesures ont pour objectif le respect de cette loi et, le cas échéant, le dépôt de plaintes de discrimination.

- La Commission a réglé un différend concernant les rémunérations, ce qui a abouti au versement de plus de 30 millions de dollars à des travailleurs qui avaient été lésés financièrement pour cause de discrimination sexiste.

- Le Président a annoncé la révision des méthodes visant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une structure réglementaire viendra s'ajouter à l'actuel système de l'application volontaire. Cette approche s'est révélée efficace dans certaines provinces. Des consultations ont été tenues à ce sujet.

- La Commission a déposé au Parlement un rapport spécial sur le soutien du revenu des nouveaux parents. Elle a également adopté et publié une politique sur le dépistage des drogues en tant que source possible de discrimination.

- La Cour suprême du Canada a accepté les arguments de la Commission dans deux affaires marquantes : le cas Action travail des femmes c. Les Chemins de fer nationaux du Canada, dans lequel la Cour a confirmé la légitimité et la nécessité des objectifs d'embauche préférentiels; et le cas Robichaud c. Le Conseil du Trésor, qui a établi la responsabilité de l'employeur pour les délits de harcèlement sexuel.

- Le travail entrepris en vue d'accroître l'efficacité des méthodes de traitement des plaintes demeure l'objectif premier de la Commission.

2. Examen des résultats financiers

Tableau 2 : Résultats financiers en 1987-1988

(en milliers de dollars)	1987-1988		
	Réel	Budget principal	Différence
Commission canadienne des droits de la personne	10 428	10 996	**(568)**
Années-personnes	168	176	**(8)**

Explication de la différence :

Années-personnes - En 1987-1988, la Commission a utilisé 168 années-personnes, soit huit de moins que les 176 qui avaient été autorisées dans le Budget principal.

Dépenses - Les dépenses en 1987-1988 ont été inférieures de 568 000 $ (5,2 %) aux prévisions du Budget principal des dépenses.

Moins de 1 % de l'affectation de fonctionnement et d'entretien, soit 27 000 $, est tombé en annulation en 1987-1988. Le solde, soit 541 000 $, se composait des salaires, d'une provision pour les ententes non signées et les prises de retraite dont la date supposait un recours à la réserve pour indemnités de cessation d'emploi.

En ce qui concerne l'échéance des années-personnes, soulignons qu'en 1987-1988, la Commission a encore dû faire face à des retards dans le recrutement de candidats satisfaisants pour doter les postes des sections de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi.

C. Données de base

1. Introduction

La Commission canadienne des droits de la personne lutte contre la discrimination dans les domaines qui relèvent de la compétence fédérale.

La Commission applique la Loi canadienne sur les droits de la personne qui interdit dans l'emploi ou dans la prestation de services, la discrimination, fondée sur l'un ou l'autre des 10 motifs suivants : la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Elle a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes de discrimination, d'approuver les règlements, de recommander la constitution de tribunaux des droits de la personne indépendants et de mettre un terme aux politiques ou aux pratiques discriminatoires par la sensibilisation du public et la recherche. En outre, le Parlement lui a confié la mission d'utiliser ses pouvoirs d'enquête pour faire respecter les dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'autorité de la Commission s'étend à tous les secteurs relevant de la compétence fédérale, notamment les ministères et organismes fédéraux, les sociétés d'État, les entreprises privées qui assurent le transport régulier de biens ou de personnes d'une province à une autre ou entre le Canada et un autre pays, les banques à charte, les compagnies qui s'occupent de la manutention de produits radioactifs, les pipelines interprovinciaux ou internationaux, les entreprises de radiodiffusion et les compagnies de téléphone desservant plus d'une province.

La Commission est un organisme indépendant qui fait rapport au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Justice.

2. Mandat

La Loi canadienne sur les droits de la personne, S.C. 1976-77, c. 33, a été proclamée le 1er mars 1978. Elle a été modifiée par le S.C. 1980-81-82-83, c. 111, 143, proclamé le 1er juillet 1983, et par le S.C. 1985, c. 26, proclamé le 15 octobre 1985.

La Commission est également tenue d'examiner les rapports déposés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que cette loi soit respectée dans les limites de la juridiction fédérale.

3. Objectif du Programme

Promouvoir le principe selon lequel chacun doit avoir une chance égale de participer à toutes les sphères de la vie canadienne dans la mesure compatible avec ses devoirs et obligations au sein de la société.

4. Description du Programme

La Commission canadienne des droits de la personne instruit toutes les plaintes de discrimination déposées contre les ministères ou organismes fédéraux et les entreprises du secteur privé assujettis à la compétence fédérale, et qui sont fondées sur l'un ou l'autre des motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. La Commission peut, si la plainte relève de sa compétence et si elle a été déposée sous une forme qu'elle juge acceptable, charger un enquêteur d'en étudier les circonstances. Les résultats de l'enquête sont soumis à la Commission qui peut alors prendre l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- décider de ne pas donner suite à la plainte;
- rejeter la plainte;
- renvoyer le plaignant à l'autorité compétente;
- nommer un conciliateur chargé d'essayer d'en arriver à un règlement de la plainte;
- approuver le règlement sur lequel les parties sont tombées d'accord;
- demander au président du tribunal des droits de la personne de constituer un tribunal.

En 1986, le Parlement a reconnu qu'il devenait nécessaire de donner à la Commission les moyens de résoudre le problème de la discrimination systémique autrement que par le mécanisme des plaintes individuelles. La Commission a été désignée comme responsable d'office de l'équité en matière d'emploi, ce qui lui permet d'utiliser pleinement les pouvoirs dont elle est investie, mais en disposant de données qui lui manquaient jusqu'alors pour surveiller le rendement des employeurs.

La Commission doit également tenter d'empêcher la perpétration d'actes discriminatoires en exécutant des programmes d'information, en rendant des ordonnances, en effectuant des recherches, en examinant des règlements et autres textes de même nature, et en entretenant des relations étroites avec les organismes de défense des droits de la personne.

5. Organisation du Programme en vue de son exécution

Structure par activité : La Commission constitue l'unique activité du Programme.

Structure par Organisation : La Commission est composée d'un président, d'une vice-présidente et d'au plus six autres membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président et la vice-présidente sont nommés à temps plein et les autres commissaires, à temps partiel. La durée maximale du mandat des commissaires à temps plein est de sept ans et celle du mandat des commissaires à temps partiel, de trois ans.

L'exécution du Programme se fait par l'entremise du bureau du Président, Secrétaire général et des directions suivantes : Services juridiques, Équité en matière d'emploi et parité salariale, Traitement des plaintes, Communications, Recherche et politiques, Services de gestion et Opérations régionales (voir tableau 3, page 14).

Équité en matière d'emploi et parité salariale : Son mandat comporte la responsabilité opérationnelle de faire respecter la parité salariale et l'équité en matière d'emploi. Elle atteint ces derniers objectifs grâce aux données obtenues aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit en disposant elle-même des plaintes, soit en prenant d'autres mesures appropriées pour assurer le respect de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Direction du traitement des plaintes : Cette direction est chargée de veiller à ce que toutes les plaintes de discrimination déposées auprès de la Commission soient examinées en temps utile et d'une façon efficace et conforme aux principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle est chargée également d'élaborer et de mettre en oeuvre des lignes directrices, des méthodes et des normes d'application.

Direction des communications : Elle a pour responsabilité d'élaborer et de diffuser des renseignements visant à renseigner l'opinion publique sur la Loi canadienne sur les droits de la personne et sur la Commission, à décourager la discrimination et à favoriser le respect de la Loi. Le mandat de la Direction, de même que la portée et la nature des activités de la Commission en matière de communications font actuellement l'objet d'une étude, qui devrait déboucher sur un élargissement et un renforcement de son rôle. La bibliothèque de la Commission relève de cette direction.

Direction de la recherche et des politiques : Cette direction est chargée d'aider la Commission à prendre ses décisions en menant des projets de recherche appliquée et en élaborant des politiques et des lignes de conduite sur divers dossiers relatifs aux droits de la personne, de même qu'en prenant position sur les initiatives adoptées par le gouvernement dans ce domaine. Ces activités appuient aussi bien le fonctionnement des autres directions que le travail des commissaires.

Services juridiques : Les Services juridiques fournissent des avis juridiques indépendants au Président et aux commissaires. En plus, les avocats des Services juridiques représentent la Commission dans les affaires qui sont portées devant les tribunaux, les tribunaux d'appel et les cours d'appel et défendent les demandes de révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. Les Services juridiques dispensent tout un éventail de services juridiques aux autres directions.

Direction des opérations régionales : Cette direction coordonne l'exécution des programmes relatifs aux plaintes et à l'information du public à l'échelle régionale. De plus, elle prodigue aux régions des conseils de façon soutenue. Bureaux régionaux : Les bureaux régionaux sont situés à Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Ces bureaux assure la présence de la Commission dans tous les coins du pays.

	Plaintes	Communications	Besoins généraux	Total
Adm. centrale	-	-	4	4
Régions	33	7	22	62
Total	33	7	26	66

Direction des services de gestion : La direction fournit les services de soutien de base à la Commission et aux bureaux régionaux, y compris les services financiers, les ressources humaines, les systèmes informatiques et les services administratifs. De plus, il y a un Secrétariat du tribunal indépendant chargé d'assurer tous les services afférents aux activités du tribunal. Celui-ci est occupe un immeuble autre que cellui de la Commission.

Tableau 3: Ressources par organisation

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990		Prévu 1988-1989	
	($)	A-P	($)	A-P
Bureau du président de la Commission	683	5	661	7
Secrétaire général	192	3	186	3
Services juridiques	1 172	12	1139	12
Opérations régionales	3 321	66	3 158	66
Communications	1 182	20	1 149	20
Traitement des plaintes	628	15	645	15
Équite en matière d'emploi et parité salariale	628	15	644	15
Recherche et politiques	589	9	572	9
Services de gestion	3 552	33	3 452	33
	11 947	178	11 606	180

D. Perspective de planification

1. Contexte

Le contexte dans lequel la Commission canadienne des droits de la personne mène ses activités est encore en pleine évolution. Voici les principaux facteurs qui influent sur le Programme :

Attentes du public : Le public continue de s'intéresser aux droits de la personne. Le nombre et l'influence des groupes de défense des droits augmentent encore et ceux-ci, à juste titre, exigent que la Commission rende des comptes sur la façon dont elle favorise l'application des principes énoncés dans la LCDP et dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette hausse sensible de l'intérêt du public s'explique également par l'entrée en vigueur de la clause relative aux droits à l'égalité contenue dans la Charte canadienne des droits et libertés et par l'attention considérable que les médias ont accordée aux affaires judiciaires qui en ont découlé. De plus, plusieurs décisions importantes de la Cour suprême qui ont une incidence sur les droits de la personne ont occupé l'avant-scène de l'actualité.

D'autres facteurs ont également attiré l'attention sur les activités de la Commission, entre autres : les discussions et les rapports de divers comités parlementaires sur des dossiers relatifs aux droits de la personne et les reportages des médias sur des questions brûlantes d'actualité comme le dépistage des drogues, le SIDA et l'accueil des réfugiés. En raison de sa visibilité accrue, la Commission reçoit davantage de demandes de renseignements et de conseils. La demande devrait continuer d'augmenter.

Initiatives du gouvernement : La Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été proclamée en août 1986, oblige les principaux employeurs des secteurs relevant de la compétence fédérale à soumettre des rapports sur la représentation des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des minorités visibles dans leur effectif. Les premiers rapports ont dû être remis en juin 1988. La Commission s'en sert maintenant pour solliciter des plans de mise en oeuvre ou pour prendre l'initiative de plaintes de discrimination. Elle compte ainsi améliorer considérablement les possibilités d'emploi de personnes traditionnellement défavorisées à cet égard (voir CHARGE DE TRAVAIL, page 16, et INITIATIVES, page 17).

Attitude de la collectivité : Les groupes d'intérêt ont exercé des pressions pour que soit augmenté le nombre de motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi; que soit accéléré le traitement des plaintes; que soient mieux instruites les plaintes de discrimination fondée sur la race ou l'origine éthnique et que soit élargie la portée de son programme de communication et d'éducation.

Charge de travail : Outre l'accroissement de la charge de travail qui résulte de l'intérêt du public pour les questions liées aux droits de la personne, la Commission doit également absorber l'augmententation entraînée par la vigoureuse mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale. Tout indique que de plus en plus de causes seront entendues par les tribunaux des droits de la personne et la Cour fédérale. Par conséquent, la Commission doit consacrer davantage de temps et d'énergie à des litiges longs et coûteux. Cette tendance devrait vraisemblablement se maintenir, compte tenu, en particulier, de la décision de la Commission d'accorder plus d'attention aux grands problèmes systémiques, aux pressions croissantes des groupes d'intérêt, à la résistance éventuelle des organismes et à la nécessité d'obtenir de meilleurs résultats dans la réalisation des objectifs fédéraux en matière de droits de la personne.

2. Initiatives

La Commission canadienne des droits de la personne compte entreprendre les projets suivants en 1989-1990 :

- Elle aidera au respect de la Loi canadienne des droits de la personne et à la mise en oeuvre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en veillant à ce que les organismes et ministères sous réglementation fédérale modifient leurs règles et usages en matière d'emploi et appliquent des plans d'action visant à corriger la sous-représentation des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

- Elle continuera d'exercer des pressions pour faire modifier la Loi canadienne sur les droits de la personne, de manière que celle-ci devienne un instrument plus complet et plus propre à favoriser l'entière égalité des chances dans les domaines de compétence fédérale.

- Elle donnera plus de souplesse et de productivité à ses méthodes de gestion des cas.

- Elle se dotera d'un programme de communications élargi et amélioré, susceptible d'assurer une meilleure compréhension pratique des principes et des méthodes qui président à la prévention et à la correction des discriminations perpétrées dans les organismes de compétence fédérale :

- en rehaussant la qualité, l'utilité et la ponctualité des renseignements et des avis qu'elle fournit aux employeurs et aux fournisseurs de services;

- en collaborant plus étroitement avec les groupes de défense des droits de la personne, afin de les aider à produire des documents de promotion ou à soutenir des interventions de façon à mieux répondre aux besoins de leurs clientèles; et

- en sensibilisant les leaders politiques et autres chefs de file, les jeunes Canadiens et le public en général, aux questions et aux problèmes que soulève le respect des engagements du Canada en matière de droits de la personne.

3. État des initiatives annoncées antérieurement

- Bien que la Commission ait continué d'exercer des pressions en faveur de l'instauration et de la mise en oeuvre d'un mécanisme réglementaire d'application de la parité salariale, elle n'a pas réussi à faire porter cette question à l'ordre du jour de la Chambre.

- La Commission a reçu et analysé tous les rapports disponibles émanant des organismes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne concernant la sous-représentation des femmes, des autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées dans leurs effectifs. D'ici à la fin de 1988-1989, la Commission aura amorcé des études conjointes sur les obstacles systémiques et les partis pris organisationnels qui donnent lieu à la sous-représentation dans quelque 36 organismes. Cela constituera la première étape dans l'établissement des correctifs à long terme visant à supprimer ces formes de discrimination.

- Un nouvel examen des méthodes de traitement des plaintes, terminé en septembre 1988, a amené la Commission à approuver un certain nombre de mesures visant à en améliorer la rapidité et l'efficacité, c'est-à-dire :

  - le modèle d'une procédure d'enquête accélérée a été élaboré;

  - les formalités du traitement des plaintes ont été simplifiées;

  - des normes de rendement relatif aux opérations régionales ont été élaborées; et

  - des travaux sont en cours en vue de simplifier les méthodes d'examen de la qualité des enquêtes à l'administration centrale de la CCDP.

En outre, la Commission a apprové l'élaboration de lignes directrices visant à indiquer à chaque employeur ce qu'il doit faire pour que son programme d'équité en matière d'emploi soit considéré comme un "programme spécial" selon l'article 15 de la Loi canadienne sur les droits de la personne (l'article 15 "permet" l'adoption de programmes spéciaux conçus pour prévenir, supprimer ou réduire les préjugés dont font l'objet les groupes ou personnes protégés par la Loi.) Elle a également élaboré une structure organisationnelle en vue de la mise en place d'un nouveau service opérationnel qui sera chargé des plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi, aussi bien celles dont la Commission prend l'initiative que celles qui sont reçues.

E. Efficacité du Programme

Dans le cadre du vaste objectif de la Loi concernant l'"égalité des chances", la Commission a donné trois objectifs principaux à son programme : Régler les plaintes de discrimination pour motifs illicites; corriger les formes de discrimination systémique en aidant à la mise en place des changements institutionnels nécessaires dans l'ensemble du champ d'action fédéral; et obtenir du public et des divers organismes un appui en faveur des objectifs et des programmes relatifs aux droits de la personne, par le truchement de la promotion et des programmes de communication.

Les résultats obtenus ne peuvent être évalués qu'en partie. La plupart des aspects mesurables des dossiers de la Commission sont présentés dans les tableaux des pages (21). La majorité des plaintes concernent les pratiques discriminatoires relatives à l'emploi, notamment pour motif de sexe, d'âge, de race ou de déficience. L'accès des personnes handicapées aux services visé par la Loi constitue également un important sujet de plainte.

Au cours de l'année, le nombre de dossiers que la Commission a portés devant les tribunaux ou les instances supérieures a continué d'augmenter, et la Commission a exercé son influence pour obtenir des décisions importantes dans les cas suivants :

Taylor et The Western Guard c. la CCDP (22 avril 1987) : la Cour d'appel fédérale a arrêté que l'interdiction des messages haineux contenus dans la Loi canadienne sur les droits de la personne constituait une limite raisonnable à la liberté d'expression, ainsi que le permet la Charte canadienne des droits et libertés.

Action Travail des femmes c. Les Chemins de fer nationaux du Canada et al (25 juin 1987) : la Cour suprême du Canada a ordonné au CN d'embaucher une femme sur quatre pour ses postes de cols bleus non qualifiés. La société CN avait été trouvée coupable de discrimination contre les femmes dans ses politiques de recrutement, d'embauche et d'avancement.

Robichaud et la CCDP c. La Reine (19 juillet 1987) : la Cour suprême du Canada a arrêté que la législation concernant les droits de la personne devait recevoir une interprétation équitable, large et libérale; cette opinion était nécessaire pour rendre l'employeur responsable de la conduite d'une employée investie de fonctions de supervision.

De nombreuses séances d'information à l'intention des groupes d'intérêt et des gestionnaires se sont tenues dans toutes les régions du pays. En moyenne, chaque bureau régional tient vingt colloques sur les droits de la personne par trimestre.

F. Données sur le rendement et justification des ressources

La Commission recueille actuellement des données sur le rendement relatives à deux importants aspects du travail effectué dans le cadre du Programme : le traitement des plaintes de discrimination et les réponses aux demandes de renseignements du grand public. Les tableaux suivants résument ces données.

Tableau 4 : Demandes de renseignements et enquêtes préliminaires

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Demandes de renseignements	50 850	42 810	43 854
Enquêtes préliminaires	126	116	114

Tableau 5 : Plaintes

	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Solde reporté	985	1 083	1 025
Plaintes acceptées	810	552	513
Total	1 795	1 635	1 538
Dossiers fermés	696	650	455
Reste	1 099	985	1 083

Tableau 6 : État des plaintes en cours de traitement au 31 mars 1988

Au stade de l'enquête	879
Au stade de la conciliation	146
Au stade du tribunal	39
En instance d'appel	19
Total	1 083

Tableau 7 : Résultats des causes instruites, par année financière

Années	Plaintes rejetées	Plaintes réglées	Autres	Total partiel Dossiers fermés	À la conciliation	Au tribunal	À instruire	Total des plaintes reçues
1987-1988	228	45	182	455	134	21	41	651
1986-1987	211	53	109	373	73	37	35	518
1985-1986	196	40	66	302	90	12	11	415
1984-1985	146	60	37	243	34	13	14	304
1983-1984	241	100	21	362	31	20		413

Section II
Renseignements supplémentaires

A. Aperçu des ressources du Programme

1. Besoins financiers par article

Tableau 8 : Détails des besoins financiers par article

(en milliers de dollars)	Budget des dépenses 1989-1990	Prévu 1988-1989	Réel 1987-1988
Personnel			
Traitements et salaires	7 955	7 660	6 579
Autres frais touchant le personnel	1 233	1 187	1 162
	9 188	8 847	7 741
Biens et services			
Transports et communications	969	850	720
Information	225	300	216
Services professionnels et spéciaux	1 000	962	1 211
Location	75	80	65
Achat de services de réparation et d'entretien	112	125	98
Services publics, fournitures et approvisionnements	175	222	164
Autres subventions et paiements	3	-	-
	2 559	2 539	2 474
Total des dépenses de fonctionnement	11 747	11 386	10 215
Capital	200	220	213
	11 947	11 606	10 428

2. Besoins en personnel

Les besoins en personnel représentent 77 % des dépenses totales du Programme. Un aperçu des besoins en personnel du Programme est présenté au tableau 9.

Tableau 9: Détail des besoins en personnel

	Années-personnes autorisées			Échelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1989-1990
	89-90	88-89	87-88		
Gestion					
Gouverneur en conseil		2	2		
Direction	8	8	8	56 200-123 400	71 304
Scientifique et professionnelle					
Droit	6	6	5	24 024-111 700	52 447
Économique, sociologie et statistique	7	7	4	16 185- 77 100	60 082
Administration et service extérieur					
Services administratifs	9	9	9	15 178- 64 300	39 211
Gestion des systèmes d'ordinateur	3	3	2	21 587- 70 665	53 571
Gestion des finances	2	2	1	14 100- 63 177	52 307
Services d'information	5	5	5	15 055- 64 300	40 416
Gestion du personnel	10	10	21	14 737- 60 493	44 747
Administration des programmes	82	82	68	15 178- 64 300	44 408
Technique					
Techniciens divers	2	2		14 009- 61 735	33 728
Soutien des sciences sociales	2	2	1	14 009- 64 044	32 552
Soutien administratif					
Commis aux écritures et aux règlements	20	20	20	14 338- 35 194	27 699
Secrétariat, sténographie et dactylographie	22	22	22	14 210- 35 419	24 505

Nota : Les colonnes des années-personnes présentent la répartition, par groupe professionnel, des années-personnes autorisées pour le Programme. La colonne de l'échelle des traitements actuelle illustre l'échelle de traitement de chacun des groupes professionnels au 1er octobre 1988. Dans la colonne du traitement moyen figurent les coûts estimatifs du traitement de base y compris la provision pour les conventions collectives, les augmentations annuelles, les promotions et la rémunération au mérite, divisés par le nombre d'années-personnes du groupe professionnel. Les changements dans la répartition des éléments servant de base aux calculs peuvent avoir un effet sur la comparaison des moyennes d'une année à l'autre.

	Années-personnes Non-contrôlées 89-90 88-89 87-88	Echelle des traitements actuelle	Provision pour le traitement annuel moyen 1989-90
Autre	2	101,400-147,700	127,675

3. Coût net du Programme

Tableau 10 : Coût estimatif total du Programme pour 1989-1990

(en milliers de dollars)	Budget principal 1989-1990	Plus* autres coûts	Coût estimatif total du Programme	
			1989-1990	1988-1989
Commission canadienne des droits de la personne	11 947	4 234	**16 181**	13 309

* Les autres coûts, soit 4 234 000 $, comprennent :

	(en milliers de dollars)
• les locaux fournis sans frais par le ministère des Travaux publics Canada	4 000
• l'émission des chèques et les autres services comptables fournis sans frais par Approvisionnements et Services Canada	18
• les avantages sociaux des employés, constitués de la contribution de l'employeur aux primes des régimes d'assurance et des frais payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	216